國泰世華商業銀行性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點

九十二年六月二十五日總經理核定 十月二十七日起施行
九十七年四月十六日總經理核定修訂
九十七年五月十四日總經理核定修訂
九十七年六月十日總經理核定修訂
九十八年二月六日總經理核定修訂
一零三年五月十六日總經理核定修訂
一零三年七月十四日總經理核定修訂
一零四年一月七日總經理核定修訂
一零四年八月十三日總經理核定修訂
一零五年九月十四日總經理核定修訂
一零六年六月九日總經理核定修訂
一零七年八月十四日總經理核定修訂
108 年 3 月 21 日第 15 屆第 11 次董事會修訂規章名稱(108 年 4 月 11 日授權由人力資源部(室)單位主管核定)
一零九年五月二十一日總經理核定修訂
一一二年一月五日總經理核定修訂
一一二年九月五日總經理核定修訂
一一三年五月十七日總經理核定修訂
權責單位：人力資源部

第一條　國泰世華商業銀行股份有限公司(以下簡稱本行)為提供受僱者、派遣勞工、技術生及實習生(上四類人員以下合稱本行所屬人員)、求職者或受服務人員免於性騷擾之工作及受服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別平等工作法第十三條第一項、工作場所性騷擾防治措施準則第三條第一項及性騷擾防治法第七條第一項，訂定本要點。

第二條　本要點適用於本行所屬人員、求職者或受服務人員遭遇前揭適用性別平等工作法或性騷擾防治法之性騷擾事件，但應適用性別平等教育法處理者，不適用本要點。

第三條　本要點所稱適用性別平等工作法之性騷擾及適用情形，指當事人有下列情形之一者：

一、本行所屬人員於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。

二、雇主對本行所屬人員或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

三、本行所屬人員於非工作時間，遭受所屬事業單位、不同事業單位具共同作業或業務往來關係之同一人，為持續性性騷擾；或遭受最高負責人或僱用人為性騷擾。

前項第一款所定情形，係由不特定人於公共場所或公眾得出入場所為之者，

就性騷擾事件之調查、調解及處罰等事項，適用性騷擾防治法之規定。

第四條　本行應防治性騷擾之發生，消除工作或服務場所內源自於性或性別的敵意因素，以保護所屬人員、求職者及受服務人員免於性騷擾之威脅，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，並確實維護當事人之隱私。另針對所屬人員於非本行所能支配、管理之工作場所工作者，本行應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。

本行知悉員工間發生適用性騷擾防治法或跟蹤騷擾防制法之性騷擾事件時，將注意其工作場所性騷擾風險，適時預防及提供相關協助措施。

第五條　本行每年定期實施防治工作場所性騷擾之教育訓練，規劃性別平權及性騷擾防治課程，相關資訊及訓練計畫定期向全體員工佈達。

本行應就下列人員實施防治性騷擾之教育訓練：

一、 全體員工應接受工作場所性騷擾防治之教育訓練。

二、 擔任主管職務者及參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，每年應定期接受相關教育訓練。

前項教育訓練，針對指定之人員或單位成員、本行之董事、經理人及擔任主管職務者，優先實施。

第六條　本行性騷擾申訴管道如下：

專線電話：(02)87226666 分機 8885

專用傳真：(02)87890171

專用電子信箱：8885@cathaybk.com.tw

專責處理單位：人力資源部

適用性別平等工作法之性騷擾被申訴人為最高負責人或僱用人、申訴人不服被申訴人之雇主所為調查或懲戒結果時，本行所屬人員或求職者除依本行內部管道申訴外，亦得向地方主管機關提出申訴。

第七條　本行於知悉有性騷擾之情形時，均將採取下列立即有效之糾正及補救措施：

一、接獲被害人申訴而知悉性騷擾之情形時：

（一） 考量申訴人意願，採取適當之隔離措施，避免申訴人受性騷擾情形再度發生，並不得對申訴人之薪資等勞動條件作不利之變更。

（二） 對申訴人提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商、社會福利資源及其他必要之服務。

（三） 啟動調查程序，對性騷擾事件之相關人員進行訪談或適當之調查。

（四） 被申訴人具權勢地位，且情節重大，於進行調查期間有先行停止或

調整職務之必要時，得暫時停止或調整被申訴人之職務；經「性騷擾申訴評議委員會」(以下簡稱性評會)決議未認定為性騷擾者，停止職務期間之薪資，應予補發。

（五） 性騷擾行為經查證屬實，本行可視情節輕重對行為人為適當之懲戒或處理。情節重大者，得於知悉該調查結果之日起三十日內，不經預告終止勞動契約。

（六） 如經證實有惡意虛構之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

二、非因前款情形而知悉性騷擾事件，或接獲被害人陳述知悉性騷擾事件而被害人無提起申訴意願時：

（一） 訪談相關人員，就相關事實進行必要之釐清及查證。

（二） 告知被害人得主張之權益及各種救濟途徑，並依其意願協助其提起申訴。

（三） 對相關人員適度調整工作內容或工作場所。

（四） 依被害人意願，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商處理、社會福利資源及其他必要之服務。

本行因申訴人或被害人之請求，將提供至少二次之心理諮商協助。

第八條　性騷擾之申訴得以言詞、電子郵件或書面提出。以言詞或電子郵件為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書應載明事項：

一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住所或居所、聯絡電話、申訴日期。

二、有法定代理人或委任代理人者，其姓名、性別、住所或居所、聯絡電話；委任者，並應檢附委任書。

三、申訴之事實內容及相關證據。

本行接獲工作場所性騷擾之申訴時，應通知地方主管機關；經調查認定屬性騷擾之案件時，並應將處理結果通知地方主管機關。

同一性騷擾申訴事件已經依性別平等工作法調查完畢，並將調查結果函復當事人者，申訴人不得就同一事由再提申訴。

第九條　本行設置性評會，負責處理、調查適用性別平等工作法之性騷擾申訴案件，並以不公開方式召開會議。性評會置主任委員一名，由總經理指定副總經理(含)以上職級主管擔任，並為會議主席，主席因故無法主持會議時，得另指定其他委員代理之；另置委員六人，由主任委員考量申訴人之性別、所屬單位，就申訴個案指定行內協理級以上主管擔任委員，其中女性委員人數比例不得低於二分之一，男性委員人數比例不得低於三分之一，其中並應具性別

意識之專業人士。委員因故無法參加會議，得請假或以書面委託其他經主任委員同意之同性別協理級以上主管代表出席會議並行使職權。

性評會設執行秘書單位，由人力資源部擔任。

本行處理性騷擾申訴事件時，應組成申訴調查小組調查之；其成員由性評會主任委員指定，並應包含具備性別意識之外部專業人士。

第十條　針對適用性別平等工作法之派遣勞工如於執行勤務時遭受性騷擾事件，本行將受理申訴，並與派遣事業單位共同調查，且將調查結果通知派遣事業單位及當事人。

第十一條　性評會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其申訴，於送達性評會後即予結案備查；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴，但申訴人撤回申訴後，同一事由如發生新事實或發現新證據，仍得再提出申訴。

第十二條　性評會應有委員半數以上出席始得開會，並應有出席委員過半數之同意始得做成決議。

第十三條　參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，應對於知悉之申訴事件內容應予保密。違反者，主任委員終止其參與，本行並得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任，並解除其聘任。

第十四條　性騷擾申訴事件之處理，有下列情形之一者，處理、調查與決議人員應自行迴避：

一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親、家長、家屬關係，或曾有此關係者為事件之當事人時。

二、本人或其配偶、前配偶就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾申訴之事件處理、調查與決議人員有下列情形之一者，當事人得申請迴避：

一、有前項所定之情形而不自行迴避者。

二、有具體事實，足認其執行處理、調查或決議有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向性評會為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之人員在性評會就該申請事件為准駁前，應停止處理、調查或決議工作。但有急迫情形，仍得為必要處置。

處理、調查與決議人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴

避者，應由該性評會命其迴避。

第十五條 性評會調查性騷擾事件時，應依照下列調查原則為之：

一、性騷擾事件之調查，應以不公開之方式為之，並保護當事人之隱私及人格法益。

二、性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯之機會。

三、被害人之陳述明確，已無詢問必要者，應避免重複詢問。

四、性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

五、性騷擾事件之處理，應避免當事人或證人對質。

六、調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

七、處理性騷擾事件之所有人員，對於當事人之姓名或其他足以辨識身份之資料，除有調查必要或基於公共安全之考量者外，應予保密。

八、性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及醫療與法律協助。

九、對於在性騷擾事件申訴、調查、偵察或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。

十、性騷擾申訴之事件調查結果，內容應包含：

（一）申訴事件之案由，包括當事人敘述。

（二）調查訪談過程紀錄，包括日期及對象。

（三）事實認定及理由。

（四）處理建議。

十一、性騷擾之調查，除依本要點第三條第一項規定認定外，並得綜合審酌下列各款情形：

（一）不適當之凝視、觸摸、擁抱、親吻、嗅聞他人身體任何部位；強行使他人對自己身體任何部位為之，亦同。

（二）寄送、留置、展示或播送性要求、具有性意味或性別歧視之文字、圖畫、聲音、影像或其他物品。

（三）反覆或持續違反意願之跟隨或追求行為。

性評會應參考調查小組依前項第十款所為調查結果處理之。

第十六條 性騷擾申訴提出應自接獲申訴之翌日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

申訴處理單位對已進入司法程序之性騷擾申訴，經申訴人同意後，得決議暫緩調查及決議，其期間不受前項之限制。

第十七條 性評會對申訴案件應作成附理由之決議，並得做成懲戒或其他處理之建議。

該決議應以書面通知雙方當事人，不服決議結果之當事人可提出申復：

一、 於決議送達當事人之次日起二十個日曆日內向性評會提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

二、 提出申復以書面並應附具理由，由性評會另召開會議決議處理之。經結案後，不得就同一事由，再提出申訴。

第十八條 性騷擾行為經調查屬實者，本行得視情節輕重，對受僱之行為人依工作規則等相關規定為調職、降職、減薪、懲戒或其他處理。如涉及刑事責任時，本行並應協助申訴人提出告訴或告發。性騷擾行為經證實為誣告者，本行得視情節輕重，對申訴人依工作規則等相關規定為懲戒或處理。

第十九條 本行對性騷擾事件之決議及處理應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第二十條 本行不會因所屬人員提出本要點所訂之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利處分。

第二十一條 本要點如有未盡事宜之處，依「性騷擾防治法」、「性別平等工作法」、「國泰世華商業銀行執行職務遭受不法侵害預防計畫」或內外部相關法規辦理。

第二十二條 本要點經總經理核定後實施，修正時亦同。